

SKRIPSI

ANALISIS KINERJA APARATUR PEMERINTAH DI KECAMATAN MORO KABUPATEN KARIMUN

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Sayarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S. Sos) Di Fakultas Ekonomi
dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



OLEH

NURHIDAYAT
NIM : 10576002690

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan. Reformasi birokrasi sudah dan sedang berlangsung di semua lini departemen atau lembaga pemerintahan baik di tingkat pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional.

Kondisi masyarakat saat ini telah terjadi perkembangan yang sangat dinamis, tingkat kehidupan masyarakat yang semakin baik, merupakan indikasi dari *emperworing* yang dialami oleh masyarakat. Hal ini berarti masyarakat makin sadar akan apa yang menjadi hak dan kewajibannya sebagai warga negara dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Masyarakat makin berani untuk mengajukan tuntutan, keinginan dan aspirasinya kepada pemerintah. Masyarakat semakin kritis dan berani melakukan kontrol terhadap apa yang dilakukan pemerintahannya.

Dalam kondisi masyarakat seperti digambarkan di atas, mengharuskan aparatur pemerintah menjalankan kinerjanya lebih profesional, efektif, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif dan adaptif serta sekaligus dapat membangun kualitas dalam arti meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat untuk secara aktif dalam menentukan masa depannya sendiri.

Kelancaran dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja aparatur pemerintah, khususnya pegawai negeri sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur pemerintah yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (**UU Kepegawaian: 1999**).

Namun kenyataannya sampai saat kinerja aparatur pemerintah masih belum efektif dan berjalan sesuai dengan peraturan pemerintah itu sendiri. Dan tidak jarang mendengar opini di tengah masyarakat bahwa kinerja aparatur pemerintah sering kali dipandang belum profesional dan belum berbasis kinerja (berorientasi output). Untuk itu, banyak kalangan pemerhati birokrasi mendorong pemerintah mengedepankan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintah dengan manajemen kepegawaian berbasis kinerja.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau pun tujuan suatu organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategi organisasi baik pemerintah maupun swasta yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang telah ditetapkan.

Namun pada pelaksanaannya, program yang telah disusun dalam melaksanakan pekerjaan yang direncanakan selalu diabaikan. Hal ini berakibat pada kegagalan dari apa yang telah direncanakan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Birokratisasi sama dengan birokrasi yang berarti pengorganisasian yang dilakukan pada yang dilakukan pada umumnya oleh pemerintah atau organisasi pemerintah yang di dalamnya terdapat suatu tata kerja yang telah ditentukan dalam suatu peraturan yang harus dilaksanakan dengan sepenuhnya. Secara etimologi, kata birokrasi berasal dari kata *bureau* yang berarti kantor atau meja, kreasi berasal dari kata *kratia* yang berarti pemerintahan.

Dengan demikian, kata birokrasi secara utuhnya berarti: pelaksanaan perintah-perintah secara organisatoris yang harus dilaksanakan sedemikian rupa dan sepenuhnya pada pelaksanaan pemerintah melalui instansi-instansi atau kantor-kantor.

Birokrasi berarti badan administrasi (*administrative body*). Alasannya adalah bahwa untuk menyelenggarakan kerja, baik di bidang pemerintahan swasta sangat diperlukan adanya suatu organ, badan atau aparat. Sebab, tanpa organ, badan atau aparat, tujuan yang akan dikehendaki tidak akan tercapai. Badan atau tempat kerjasama terselenggara dinamakan sebagai birokrasi atau badan administrasi.

Berdasarkan uraian dan gejala yang ada, maka disini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“ANALISIS KINERJA APARATUR PEMERINTAH DI KECAMATAN MORO KABUPATEN KARIMUN”**.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Pemerintah Kecamatan Moro Kabupaten Karimun
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan penghambat kinerja Pemerintah Kecamatan Moro Kabupaten Karimun

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja aparatur pemerintah di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat kinerja aparatur pemerintah pada Kecamatan Moro Kabupaten Karimun.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara akademik; sebagai bahan informasi bagi peneliti lain yang mengkaji tentang kinerja birokrasi pemerintah pada masa yang akan datang.

- b. Secara metodologi; penelitian ini memperkaya pengukuran tentang kinerja birokrasi pemerintah khususnya dilihat dalam sudut pandang pendekatan proses.
- c. Secara praktis; penelitian ini dapat menjadi bahan untuk evaluasi kinerja instansi pemerintah khususnya pada Kecamatan Moro dalam penyempurnaan dan meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masa yang akan datang.

D. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami skripsi ini, penulis membagi penulisan skripsi ini kedalam 6 (enam) bab pokok pembahasan, yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka

Bab ini terdiri dari kerangka teori, definisi konsep, konsep operasional variabel, hipotesa dan variabel penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran umum Umum Daerah Penelitian Yang Meliputi Sejarah Singkat Tempat Penelitian, Keadaan Geografis, Keadaan Penduduk, Keadaan Perekonomian, Kondisi Pesisiran, Kondisi Agama.

BAB V : Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi pada bab ini membahas tentang penyajian data, yang meliputi Kinerja aparatur pemerintah Kecamatan Moro Kabupaten Karimun dan Faktor pendukung dan penghambat kinerja birokrasi pemerintah di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun.

BAB VI : Penutup

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang sifatnya membangun dalam kesempurnaan penelitian yang dilaksanakan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Kerangka Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut **Mangku Negara (2001: 32)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Sementara menurut **Siagian (2000: 21)**, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Menurut **Darma,S(2005: 59)** Kinerja ditafsirkan sebagai:

- a. Arti penting suatu pekerjaan
- b. Tingkat keterampilan yang diperlukan
- c. Kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan alat ukur dari suatu keberhasilan yang dicapai. Oleh karena itu, seorang karyawan (pegawai) senantiasa selalu mengoptimalkan diri dalam menggapai target telah direncanakan. Karena mengoptimalkan kinerja merupakan reaksi dari menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diamanahkan. Karena setiap akan dimintai pertanggung jawaban oleh Allah SWT, sebagaimana firman-Nya:

❖ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا

بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. an-Nisa: 58)*

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. *Efektivitas dan efisiensi*. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisadicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidak puasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- b. *Otoritas* (wewenang). Arti *otoritas* adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.
- c. Disiplin. disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja.
- d. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi (**Darma, 2005: 65**).

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis.

c. Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah yang berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Tujuan tersebut biasanya dapat digolongkan kedalam tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan. Dalam pendekatan evaluasi seorang pimpinan menilai kinerja masa lalu seorang pegawai untuk mengetahui tingkat kerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

Menurut **Robin (2003: 39)** Hakikat penilaian kinerja individu adalah hasil kerja yang optimal, yang mencakup, yaitu:

- 1) Kemampuan bekerjasama
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Kemampuan teknis
- 4) Inisiatif
- 5) Semangat
- 6) Daya tahan/kehandalan
- 7) Kuantitas pekerjaan.

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen. Ada beberapa alasan dikembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih efektif, yaitu, (**As'ad, 2003: 67**):

- 1) Tidak merasa puas atas kondisi kerjanya saat ini.
- 2) Kejelasan akan target atau perilaku yang harus dicapai.

- 3) Kejelasan tentang bagaimana untuk mencapai target dan merubah prilaku yang diharapkan.
- 4) Imbalan (materi dan non materi) yang akan didapat apabila karyawan telah memperbaiki kinerja/mencapai target dan prilakunya.

Menurut **Robbins (2003: 258)** Penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam berorganisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan secara umum.
- b) Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.
- c) Penilaian kinerja dapat dilakukan kriteria untuk program sileksi dan pengembangan yang disahkan.
- d) Penilaian kinerja untuk memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja mereka.
- e) Penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan.

Tolak ukur kinerja yang baik menurut **Bestira (2000: 34)** adalah:

1. Tolak ukur yang baik haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya. Konsep kehandalan pengukuran mempunyai dua komponen yaitu:

- a. Stabilitas
Stabilitas menyiarkan bahwa pengukuran yang dilakukan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa.
 - b. Konsistensi
Menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan dengan menggunakan metode yang berbeda atau orang yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira sama.
2. Tolak ukur yang baik haruslah mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja anggota organisasi.
 3. Tolak ukur yang baik harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu-individu anggota organisasi.
 4. Tolak ukur yang baik harus bisa diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Sangat penting untuk diperhatikan bahwa orang-orang yang kerjanya sedang di ukur merasa bahwa tolak ukur yang digunakan memberi petunjuk yang akurat dan adil mengenai kinerja mereka.

Menurut **Heidjrachman dan Husnan (2002)** Manfaat yang bisa didapat dari penilaian kinerja adalah:

- 1) Perbaikan kinerja karyawan
- 2) Penyesuaian komposisi
- 3) Keputusan penempatan kinerja
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Ketidak akuratnya informasi
- 7) Kesalahan desain pekerjaan
- 8) Kesempatan kerja yang adil
- 9) Tantangan eksternal

d. Indikator Kinerja

Dalam Pasal 3, Peraturan Menpan menyatakan, setiap instansi pemerintah wajib menetapkan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*). Indikator kinerja yang utama dimaksud adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategi organisasi. Penerapan indikator utama di lingkungan instansi pemerintah harus memenuhi karakteristik spesifik dapat dicapai, relevan, menggambarkan keberhasilan sesuatu yang diukur dan dapat diquantifikasikan dan diukur (Pasal 8). Sebagai contoh, tercapainya pengurangan angka pengangguran 1 juta pertahun dengan memberdayakan 50 (lima puluh) investor baik investor dalam negeri maupun investor asing setiap tahunnya.

Dalam Pasal 5 dikatakan, indikator kinerja utama instansi pemerintahan harus selaras antar tingkat unit organisasi. Adapun indikator kinerja utama pada setiap tingkatan unit organisasi terbagi atas dua, yaitu:

1. Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis, tujuan, program, dan kebijakan.
2. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsi keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program mengacu pada sasaran strategis dan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Aparatur Pemerintah

Aparatur pemerintah adalah kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintah yang berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil. Sedangkan pemerintah secara etimologi berarti badan atau orang elit yang melakukan pekerjaan yang mengurus suatu negara. Kemudian pemerintah dapat juga diartikan cara perbuatan urusan dari badan yang berkuasa yang memiliki legitimasi (Tayibnapsis, 1993).

Ada empat unsur yang terkandung didalam pemerintah, yaitu:

1. Ada dua pihak, yaitu yang memerintah disebut pemerintah dan pihak yang diperintah (masyarakat).
2. Pihak pemerintah memiliki kewenangan dan legitimasi untuk mengatur dan mengurus rakyatnya.
3. Pihak yang diperintah memiliki keharusan untuk taat kepada pemerintah yang sah.
4. Antara pihak yang memerintah dan pihak yang diperintah terdapat hubungan timbal balik baik secara vertikal maupun secara horizontal.

Menurut Inu Kencana (2003: 124) Dalam pengelolaan pemerintahan secara baik dan benar, pemerintah hendaknya jangan hanya sebagai penjaga malam yang memerintah ketertiban, tetapi jangan lupa kepada ketentraman dan kesejahteraan masyarakat. Jadi, janganlah mampu berkuasa, tetapi juga mampu untuk melayani. Oleh karena itu, dikatakan pemerintahan yang baik dan benar atau dengan kata lain *Good Governmen dan Cluate Governmen*.

Aparatur Pemerintah pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyelenggarakan pembangunan serta melaksanakan tugas pelayanan pemerintahan dengan cara-cara yang dapat meningkatkan hasil guna dan daya-guna. Kegiatan pendayagunaan aparatur Pemerintah merupakan kelanjutan dan sekaligus peningkatan kegiatan dan hasil dari tahun-tahun sebelumnya.

Disisi lain, dilingkungan aparatur pemerintah sangat diharapkan dapat diciptakan dan dikembangkan system nilai berupa disiplin nasional agar menjadi kebiasaan hidup didalam dan diluar pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur pemerintah maupun sebagai anggota masyarakat. Didalam penggarisan GBHN disiplin nasional diartikan suatu sikap mental bangsa yang tercermin dalam pembuatan atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan, baik secara sadar maupun melalui pembinaan terhadap norma-norma kehidupan yang berlaku dengan keyakinan bahwa dengan norma-norma tersebut tujuan nasional dapat dicapai. Dengan kata lain esensi disiplin nasional adalah kepatuhan dan ketaatan terhadap aspirasi dan cita-cita nasional, ideologi negara dan UUD 1945 serta peraturan perundang-undangan lainnya yang merupakan juga tanggung jawab sosial.

Didalam kepatuhan dan ketaatan itu secara kongkret berarti adanya kesediaan untuk mematuhi, menghormati dan adanya kemampuan melaksanakan suatu sistem nilai yang mengharuskan seseorang tunduk pada putusan, perintah atau peraturan yang berlaku dimasyarakat khususnya dilingkungan kerja masing-masing. Dengan kata lain bahwa disiplin nasional tidak mungkin terwujud tanpa disiplin pribadi berupa kebiasaan yang melekat pada diri seseorang, tidak terkecuali bagi para apartur pemerintah secara perseorangan.

Aparatur pemerintah juga dapat diartikan sebagai *publick service* yang memberikan pelayanan (melayani) keperluan atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan (**Rasyid, 1998**).

3. Kecamatan

Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah Provinsi dan daerah Provinsi itu dibagi atas Kabupaten/Kota, yang tiap-tiap propinsi dan kabupaten/kota mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dalam Undang-undang. Hubungan wewenang antara pemerintahan pusat dan daerah (provinsi), kabupaten/kota atau antara pemerintah provinsi dan kabupaten/kota, diatur dengan undang-undang, dengan memperhatikan kekhususan dan keragaman daerah.

Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam menyelenggarakan pemerintahannya menganut asas desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas pembantuan. Prinsip penyelenggaraan desentralisasi adalah otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengatur dan mengurus semua urusan pemerintah. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberikan pelayanan, meningkatkan peran serta, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat.

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah Kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Dalam konteks Otonomi Daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat.

Camat dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab pada Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah sebagai pertanggung jawaban administratif. Ini bukan berarti bahwa Camat merupakan bawahan langsung Sekretaris Daerah, karena secara struktural Camat berada langsung dibawah Bupati/Wali Kota.

Berdasarkan SK Mendagri Nomor 12 Tahun 1984 menyatakan bahwa Camat selaku penguasa tunggal, maka ia berfungsi sebagai:

- a. Administrasi pemerintahan
- b. Administrasi pembangunan
- c. Administrasi kemasyarakatan.

Dalam melaksanakan fungsi ketiga di atas, maka tugas Camat selaku Kepala Wilayah adalah:

1. Memimpin menyelenggarakan pemerintahan di wilayahnya
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum dan urusan pemerintahan daerah.
3. Memegang kebijaksanaan publik
4. Melaksanakan tugas di bidang pemerintahan sipil
5. Melaksanakan kerjasama dengan angkatan bersenjata dan polisi
6. Bertanggung jawab atas pemungutan pajak

B. Defenisi Konsep

- a. Kinerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu **(Mangkunegara, 2001: 35).**
- b. Aparatur adalah alat negara, aparatur negara, para pegawai (negeri) **Anwar (2001: 54).**
- c. Pemerintah adalah kekuasaan memerintah sebuah negara, daerah, wilayah; badan yang tertinggi yang merupakan sesuatu negara seperti kabinet, pengurus, pengelola **Anwar (2001: 317).**
- d. Kecamatan adalah daerah bagian Kabupaten (Kotamadya) yang membawahkan beberapa kelurahan/desa, dikepalai seorang camat atau bagian pemerintahan daerah yang dikepalai oleh seorang camat (kantor camat) **Anwar (2001: 101-102).**

C. Konsep Operasional Variabel

Operasional variabel adalah unsur-unsur yang memberikan bagaimana cara mengukur variabel, sehingga dengan pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut. Adapun konsep operasionalnya adalah kesederhanan apabila persyaratan dengan indikator:

- a. Prosedur tidak berbelit-belit
- b. Mudah dipahami
- c. Mudah dilaksanakan

D. Hipotesa

Menurut **Sugiono (2004: 70)** hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian tidak dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan bari didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum bisa dikatakan jawaban yang empirik.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: *“Diduga kinerja Aparatur Pemerintah Di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun asih Belum Optimal dan Kurang Baik”*.

E. Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini adalah:

a. Kinerja

Menurut **Siagian (2000: 21)**, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategis suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

b. Aparatur Pemerintah

Aparatur pemerintah adalah kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintah yang berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil (**Tayibnapsis, 1993**).

c. Kecamatan

Kecamatan adalah daerah bagian Kabupaten (Kotamadya) yang membawahkan beberapa kelurahan/desa, dikepalai seorang camat **Anwar (2001: 101-102)**.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Tipe penelitian ini dapat dimasukkan dalam klasifikasi “survei deskriptif”, karena berdasarkan rumusan penelitian, maka data dan informasi yang akan dikumpulkan adalah melalui survei yang kemudian dijadikan dasar untuk mendeskripsikan setiap variabel penelitian.

Menurut **Singarimbun (1989; 2–3)**, penelitian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpul dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Sedangkan metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian suatu kelompok, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta secara hubungan antara fenomena yang dihadapi (**Sugiono, 2004; 63**).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Moro Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan september 2009.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang diteliti. Populasi sebagai kumpulan atau agregasi dari seluruh elemen-elemen atau individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian (**Syamsul Hadi, 2006:45**). Sementara sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang ada. Bila populasi besar, dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada dari populasi tersebut. apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (**Sugiyono, 2004: 91**).

Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang adalah masyarakat yang sedang berurusan di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun berdasarkan buku tamu. Dalam menetapkan jumlah sampel penelitian ini, penulis menggunakan *teknik total sampling*, yaitu peneliti mengambil keseluruhan jumlah populasi sebagai sampel dalam penelitian. Untuk lebih jelas populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

NO	RESPONDEN	POPULASI	SAMPEL	PERSETASE
1	Masyarakat	50	50	100%
	Jumlah	50	50	100%

Sumber : *Kantor Camat Moro tahun 2009.*

D. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan penulis secara langsung dari lapangan, atau data yang di peroleh dari hasil wawancara dengan responden di lapangan dan untuk maksud tersebut penulis menggunakan angket, tentang Analisis Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Moro Kabupaten Karimun yang meliputi:

- a. efisiensi organisasi
- b. kerjasama tim
- c. hubungan antara pimpinan dengan bawahan

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang meliputi segala informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data berdasarkan penelitian baik berupa konsep, defenisi, teori-teori, maupun informasi-informasi lainnya yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yang diambil dari lembaga atau instansi lain yang berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tata cara atau metode pencarian data, baik yang berasal dari sumber atau objek penelitian maupun sumber instansional yang berhubungan. Oleh karena itu, untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, maka dalam pengumpulan data penelitian penulis menggunakan cara sebagai berikut:

1. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah menanyakan kepada responden yang sifatnya mengarahkan dan mengikat, masyarakat atau responden tentang objek kajian penelitian.

2. Angket (Questioner)

Angket (Questioner) adalah pengambilan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu, kemudian diajukan kepada responden guna mempermudah *interview*.

3. Observasi (Pengamatan)

Observasi (Pengamatan) adalah teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek di lokasi penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Ketepatan pengujian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data. Sehingga menghasilkan data berkualitas yang diperlukan sebagai pengukuran (instrumen) yang baik.

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu cara yang menguraikan secara menyeluruh tentang data yang diperoleh dan dianalisa berdasarkan kenyataan dan menghubungkannya dengan teori-teori yang relevan dan memiliki hubungan, sehingga sampai kepada sasaran dan tujuan penelitian yang diinginkan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Tempat Penelitian

Kabupaten Karimun dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 53 Tahun 1999. Pada awal terbentuknya wilayah Kabupaten Karimun terdiri dari 3 (tiga) kecamatan yakni:

1. Kecamatan Karimun
2. Kecamatan Moro
3. Kecamatan Kundur

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karimun nomor 16 tahun 2001, maka wilayah Kabupaten Karimun dimekarkan menjadi 8 (delapan) kecamatan, dan akhirnya berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karimun nomor 10 tahun 2004 dimekarkan lagi menjadi 9 (sembilan) Kecamatan dan jumlah kelurahan sebanyak 22 kelurahan dan 32 desa, 327 RW (Rukun Warga) dan 945 RT (Rukun Tetangga).

Moro merupakan salah satu kecamatan di bawah kabupaten Tanjung Balai Karimun. Terletak di sebelah tenggara Tanjung Balai Karimun dan jika ditempuh dengan menggunakan kapal ferry penumpang waktu tempuhnya sekitar 1,5 jam. Keadaan geografis Kecamatan Moro terdiri dari banyak pulau pulau kecil yang tentunya berikutan dengan pelabuhan atau pelantarnya yang berjumlah sangat banyak. Dikalangan pedagang dan orang kapal, Moro memiliki catatan sejarah sebagai tempat transit yang disukai oleh para pedagang maupun kapal-kapal yang melintas di kawasan Kepri. Dengan kata lain Moro zaman dulu lebih hidup atau lebih ramai dibanding sekarang.

Dalam melakukan kegiatan pelayanan dan pengawasan di Moro dan sekitarnya, KPPBC Tanjung Balai Karimun memiliki Kantor Bantu di Moro. Di daerah ini ada satu perusahaan pengolahan ikan yang cukup besar dengan sekitar 400 karyawan yaitu PT. Pulau Moro Mulia. Perusahaan ini merupakan tulang punggung perekonomian masyarakat Moro dan sekitarnya. Kegiatan utama perusahaan ini meliputi pengolahan, *sortir*, *sizing*, *packing*, *freezing* ikan dan juga memproduksi tepung ikan.

Produk keluaran dari PT. Pulau Moro Mulia sebagian besar di ekspor ke Singapura dan Malaysia dan khusus untuk tepung ikannya di kirim ke Jakarta. Kegiatan ekspor di Moro dan sekitarnya dilakukan di Kantor Bantu Moro sedangkan jika ada kegiatan impor tetap dilakukan melalui KPPBC Tanjung Balai Karimun. Kegiatan ekspor dari Moro jumlahnya cukup banyak, dari tanggal 1 Januari 2008 sampai dengan 21 Desember 2008 tercatat sebanyak 254 PEB, dan sebagian besar ekspornya berasal dari PT. Pulau Moro Mulia dengan agen PT. Mars Moro.

B. Keadaan Geografis

Sebagaimana daerah tropis lainnya, Kecamatan Moro Kabupaten Karimun hanya mengenal dua musim yaitu musim kemarau dan musim hujan. Temperatur udara rata-rata mencapai 27,2°, serta kelembaban udara 85%. Musim kemarau pada umumnya terjadi di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun sepanjang bulan Februari sampai dengan bulan Juni. Sedangkan pada bulan Januari mengalami curah hujan rata-rata pertahun mencapai 238,6 mm. Kecepatan angin maksimum terjadi pada musim hujan dengan rata-rata kecepatan perhari 4 knot.

Kecamatan Moro Kabupaten Karimun merupakan wilayah yang relative datar dan landai, dengan ketinggian 2-500 m diatas permukaan laut. Sebagian wilayah Kabupaten Karimun merupakan pegunungan/perbukitan dengan kemiringan 40 dan ketinggian 20-500 m diatas permukaan laut, yang terdapat diutara Pulau Karimun.

Disamping itu, pada beberapa pulau diwilayah Kecamatan Moro Kabupaten Karimun terdapat rawa-rawa. Kemudian, dilihat dari keberadaan potensi wilayahnya maka wilayah laut (perairan) Kecamatan Moro Kabupaten Karimun merupakan perairan yang subur karena sebagian wilayahnya berada pada Selat Malaka.

C. Keadaan Penduduk

Jumlah penduduk Kecamatan Moro Kabupaten Karimun setiap tahun mengalami pola pertumbuhan yang tidak stabil atau cenderung naik turun. Dari tahun 2004 jumlah penduduk sebesar 22,443 jiwa, pada tahun 2005 meningkat sebesar 22,712 jiwa. Pada tahun 2006 jumlah penduduk meningkat menjadi sebesar 23,663 jiwa, pada tahun 2007 jumlah penduduk kecamatan Moro menurun menjadi 18,097 jiwa dan pada tahun 2008 tidak jauh beda dengan jumlah penduduk hanya sebesar 18,924 jiwa.

Kecamatan Moro mengalami penurunan jumlah penduduk sebesar 4.739 jiwa. Adapun pertumbuhan penduduk paling tinggi terjadi pada tahun 2006 sebesar 23,663 jiwa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.1 : Jumlah Penduduk Dari Tahun 2004-2008 Kecamatan Moro Kabupaten Karimun

NO	TAHUN	JUMLAH PENDUDUK (JIWA)
1	2004	22,443
2	2005	22,712
3	2006	23,663
4	2007	18,097
5	2008	18,924

Sumber : *Camat Moro Tahun 2009*

D. Keadaan Perekonomian

1. Nelayan

Moro sebagai lokasi proyek perkampungan nelayan, sesuai dengan fokus pembangunan daerah Karimun untuk pengembangan sektor perikanan berada di daerah Moro. Konsep Perkampungan nelayan atau minapolitan merupakan lokasi dalam bentuk klaster yang didalamnya terdapat kegiatan yang berhubungan dengan sektor perikanan. Minapolitan juga mencakup pengembangbiakan, budidaya, pemasaran, distribusi, perbankan d.an semua kelengkapan bisnis perikanan yang ada.

Tujuan minapolitan ini sebagai salah satu upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan produksi dan pendapatan daerah dari sektor perikanan. Dari rapat kordinasi nasional (rakornas), di Provinsi Kepri hanya dua daerah yang mendapatkan proyeksi minapolitan ini. Pertama daerah di Kabupaten Natuna dan satu lagi di Kabupaten Karimun, yang diproyeksikan dilaksanakan di Kecamatan Moro.

Untuk diketahui, warga diempat pulau dikecamatan moro sebagian besar bekerja sebagai nelayan. mereka adalah nelayan tangkap tradisional, semi modern hingga nelayan dengan teknologi tinggi. sedangkan sebagian besar lainnya pembudidaya rumput laut. jumlahnya sekitar 6 ribuan dari 14 ribuan nelayan yang tercatat dari Kecamatan Moro.

2. Pertanian

Pada bidang pertanian di Kecamatan Moro hanya ada petani yang menanam sayur-mayur untuk kebutuhan masyarakat di Kecamatan Moro. namun hal ini sangat mempengaruhi perekonomian masyarakat. Dengan hasil pertanian yang dimiliki kebutuhan sehari-hari masyarakat Kecamatan Moro dapat terpenuhi.

Disisi lain walaupun jumlah masyarakat di Kecamatan Moro sedikit yang bertani, namun hal ini dapat juga menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat pedesaan.

3. Pedagang

Berdasarkan data Kecamatan Moro Kabupaten Karimun tahun 2009, penduduk Kecamatan Moro yang bermata pencaharian sebagai pedagang berjumlah 5.715 jiwa Umumnya barang yang diperdagangkan merupakan hasil dari pertanian.

4. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan mata pencaharian atau profesi yang sangat dipilih masyarakat. Meskipun banyaknya masyarakat yang memilih PNS sebagai mata pencaharian atau profesi mereka, namun sedikit di antara masyarakat dari jumlah yang boleh bekerja bisa meraihnya.

Umumnya masyarakat yang bermata pencaharian sebagai PNS merupakan masyarakat yang memiliki profesi ganda dalam bidang ekonomi. Karena di satu sisi mereka sebagai PNS, namun di sisi lain mereka juga sebagai petani dan pedagang. Oleh karena itu mata pencaharian ini sangat diminati dan dipilih oleh masyarakat di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun.

E. Kondisi Pendidikan

Kecamatan Moro Kabupaten Karimun merupakan salah satu Kecamatan yang mengalami kemajuan dan perkembangan dalam berbagai aspek, di antaranya kemajuan dari sumber daya manusia (SDM). Kemajuan sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat dari kemajuan pendidikan yang dimiliki. Adapun kemajuan pendidikan dapat diukur dari banyaknya penduduk yang memperoleh dan menuntaskan pendidikan.

Akan tetapi, kemajuan pendidikan salah satunya dipengaruhi oleh berdirinya sarana pendidikan yang memadai. Hal ini tidak terlepas dari peranan pemerintahan dalam mendukung dan mensukseskan dunia pendidikan. Adapun peran pemerintahan dalam mendukung dan mensukseskan dunia pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai cara, adalah sebagai berikut:

1. Memberikan Bantuan Dana Operasional Sekolah (BOS).
2. Memberikan Beasiswa kepada peserta didik yang berprestasi.
3. Memberikan bantuan pendidikan kepada masyarakat yang kurang mampu.

4. Memberikan penghargaan dan insentif yang layak dan mencukupi kepada tenaga pengajar.
5. Meningkatkan kualitas tenaga pengajar dengan cara memberikan training dan pembelajaran praktis agar pendidik memiliki pemahaman luas dan ilmu sehingga tenaga pengajar siap dan memiliki percaya diri dalam mendidik dan memberikan ilmu kepada peserta didiknya.

Jika dilihat faktanya di lapangan, maka banyaknya sarana pendidikan yang didikan baik berstatus swasta yang merupakan komitemn masyarakat atau individu terhadap dunia pendidikan maupun berstatus negeri yang merupakan milik pemerintah. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2 : Sarana Pendidikan Dari Tahun 2004-2008 Kecamatan Moro Kabupaten Karimun

NO	SARANA PENDIDIKAN	VOLUME
1	Taman Kanak-Kanak (TK)	11
2	Sekolah Dasar Negeri (SDN)	8
3	Sekolah Dasar Swasta (SDS)	5
4	Madrasah Ibtidaiyah (MI)	3
5	Madrasah Diniyah Awaliyah (MDA)	4
6	Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN)	1
7	Sekolah Menengah Pertama Swasta (SMPS)	3
8	Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS)	4
9	Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN)	1
10	Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS)	1
11	Madrasah Aliyah Swasta (MAS)	4
12	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	2
13	Perguruan Tinggi Swasta (PTS)	1
Jumlah		48

Sumber data: *Kecamatan Moro Tahun 2009*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas terlihat bahwa sarana pendidikan yang di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun terdapat 48 buah saran pendidikan, dengan rincian 11 (sebelas) buah Taman Kanak-Kanak (TK), 8 (delapan) buah Sekolah Dasar Negeri (SDN), 5 (lima) buah Sekolah Dasar Swasta (SDS), 3 (tiga) buah Madrasah Ibtidaiyah (MI), 4 (empat) buah Madrasah Diniyah Awaliyah (MDA), 1 (satu) Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN), 3 (tiga) buah Sekolah Menengah Pertama Swasta (SMPS), 4 (empat) buah Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) 1 (satu) buah Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN), 1 (satu) buah Sekolah Menengah Atas Swasta (SMAS), 4 (empat) buah Madrasah Aliyah Swasta (MAS) dan 1 (satu) buah Perguruan Tinggi Swasta (PTS).

Dengan banyaknya sarana pendidikan, merupakan salah satu faktor penunjang dalam dunia pendidikan. Sehingga dengan majunya pendidikan merupakan faktor penunjang dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) suatu daerah.

F. Kondisi Agama (Keyakinan)

Agama merupakan suatu hal yang fitrah dan diyakini oleh setiap manusia. Karena agama merupakan bentuk dari naluri beragama (*gharizatu tadayyun*) yang ada pada manusia. Meskipun ditemukan adanya konsep pemikiran yang tidak mengakui keberadaan Pencipta (Khaliq), seperti konsep pemikiran yang diemban oleh masyarakat komunis ateis. Hal ini merupakan bentukan penapian dan menyalahi fitrah dan kodrat yang dimiliki oleh manusia sebagai makhluk yang beragama, meskipun agama yang dianut berbeda-beda.

Masyarakat Kecamatan Moro merupakan masyarakat yang memiliki keyakinan (masyarakat yang beragama). Meskipun faktanya di tengah interaksi sosial di masyarakat ditemukan berbagai keyakinan beragama ada. Minimal hal ini sudah merupakan bentuk keselarasan atau sesuainya dengan fitrah dan kodrat dari manusia.

Adapun keyakinan (agama) terdapat di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun seperti Islam, Kristen, Hindu dan Budha. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.3 : Persentase Agama Yang Dianut Masyarakat Kecamatan Moro Kabupaten Karimun

No	Keyakinan (Agama)	Persentase
1	Islam	60,79%
2	Kristen	37,34%
3	Hindu	0,74%
4	Budha	1,13%
Jumlah		100%

Sumber Data: *Kecamatan Moro Tahun 2009*

Berdasarkan tabel di atas penduduk berdasarkan keyakinan (agama) dapat dilihat bahwa penduduk yang memeluk agama Islam 60,79% (persen), Kristen sebesar 37,34% (persen), Hindu sebesar 0,74% (persen) dan Budha sebesar 1,13% (persen).

Dari beberapa bentuk keyakinan (agama) di Moro Kabupaten Karimun, ternyata Islam merupakan agama atau keyakinan yang mayoritas diyakini oleh masyarakat dan Hindu merupakan agama atau keyakinan yang minoritas diyakini oleh masyarakat.

Di samping itu, untuk melihat dan mengukur hidupnya suasana beragama di tengah-tengah masyarakat, maka yang harus diperhatikan adalah sejauh tingkat pemakmuran sarana ibadah yang ada. Oleh karena itu, peneliti dalam tulisan ini akan menampilkan sarana-sarana ibadah yang terdapat di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun. Untuk lebih jelas dapat diperhatikan pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.4 : Tempat Ibadah Yang Ada di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun

No	Sarana Ibadah	Volume
1	Masjid	25
2	Mushalla	18
3	Gereja	22
4	Vihara	1
5	Wihara	1
Jumlah		67

Sumber Data: *Kecamatan Moro Tahun 2009*

Dari tabel di atas terlihat banyaknya sarana ibadah yang terdapat di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun. Adapun sarana ibadah berupa Masjid sebanyak 25 buah, Mushalla sebanyak 18 buah, Gereja sebanyak 22 buah, Vihara sebanyak 1 buah dan Wihara sebanyak 1 buah.

Jika dilihat ternyata sarana ibadah yang banyak terdapat di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun adalah Masjid. Hal ini merupakan suatu hal yang logis karena didukung dengan banyak penduduk yang memiliki keyakinan beragama Islam di daerah tersebut.

BAB V

HASIL PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Untuk memperoleh informasi data penelitian penulis melakukan observasi, wawancara, dan mengajukan daftar pertanyaan kepada masyarakat 50 orang responden. Untuk mengidentifikasi responden, peneliti mengklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia. Penyajian hasil penelitian dan pembahasan dapat dijabarkan sebagai berikut

1. Jenis Kelamin

Tabel. V.1. Identitas Responden

NO	RESPONDEN	IDENTITAS		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Masyarakat	33	17	50

Sumber Data: *Kantor Kecamatan Moro Kabupaten Karimun, 2010.*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden dapat diketahui masyarakat berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang, perempuan 17 orang.

2. Tingkat Pendidikan

Tabel. V. 2 Tingkat Pendidikan Responden

NO	RESPONDEN	TINGKAT PENDIDIKAN RESPONDEN				JUMLAH
		SMP	SMA	D3	S1	
1	Masyarakat	16	21	8	5	50

Sumber Data: *Kantor Kecamatan Moro Kabupaten Karimun, 2010.*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 50 orang responden dapat diketahui pegawai tingkat pendidikan SMP berjumlah 16, SMA berjumlah 21 orang, D3 berjumlah 8 dan S1 sebanyak 5 orang.

3. Tingkat Umur / Usia

Tabel V.3 Umur/Usia Responden

NO	RESPONDEN	TINGKAT UMUR RESPONDEN				JUMLAH
		25-30	31-35	36-40	41 KE ATAS	
2	Masyarakat	9	23	15	3	50

Sumber Data: *Kantor Kecamatan Moro Kabupaten Karimun, 2010.*

Dari tabel di atas dapat diketahui dari 50 orang responden terdapat pada pegawai yang berumur 25-30 tahun berjumlah 9 orang, umur 31-35 tahun berjumlah 23 orang, sedangkan masyarakat yang berumur 36-40 tahun berjumlah 15 orang, umur 41 tahun ke atas berjumlah 3 orang.

B. HASIL PENELITIAN

a. Kinerja Output

Tabel V.4 : Tingkat Penguasaan Bidang Kerja

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	11	22%
2	Setuju	9	18%
3	Kurang Setuju	17	34%
4	Tidak Setuju	10	20%
5	Sangat Tidak Setuju	3	6%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket .*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa penguasaan bidang kerja pada Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun ternyata dari 50 orang responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 22%, setuju 9 orang dengan persentase 18%, kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20% dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6%.

Di sini terlihat jelas bahwa tingkat penguasaan bidang kerja pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan jumlah responden 17 orang (34%).

Tabel V.5 : Tingkat Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	12	24%
2	Setuju	11	22%
3	Kurang Setuju	14	28%
4	Tidak Setuju	8	16%
5	Sangat Tidak Setuju	5	10%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa Tingkat Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun ternyata dari 50 orang responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 24%, setuju 11 orang dengan persentase 22%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28%, tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16% dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10%. Dengan demikian tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun menyatakan kurang setuju dengan jumlah responden 14 orang (28%).

Tabel V.6 : Mengutamakan Kepentingan Umum

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	15	30%
2	Setuju	15	30%
3	Kurang Setuju	9	18%
4	Tidak Setuju	8	16%
5	Sangat Tidak Setuju	3	6%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa Mengutamakan Kepentingan Umum pada Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun ternyata dari 50 orang responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, setuju 15 orang dengan persentase 30%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18%, tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16% dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6%.

Dengan demikian terlihat jelas pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi dan kelompok. Hal ini sesuai dengan hasil angket yang penulis sebarakan pada 50 responden 15 orang responden (30%) menyatakan sangat setuju, dan 15 orang responden (30%) yang menyatakan setuju. Jadi, jika dipersentasekan lebih dari setengah responden menyatakan sangat setuju dan setuju.

Tabel V.7 : Kerjasama Pegawai Dengan Masyarakat

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	7	14%
2	Setuju	9	18%
3	Kurang Setuju	15	30%
4	Tidak Setuju	11	22%
5	Sangat Tidak Setuju	8	16%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Jika dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa kerjasama pegawai dengan masyarakat di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun ternyata dari 50 orang responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14%, setuju 9 orang dengan persentase 18%, kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 22% dan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%.

Di sini terlihat jelas bahwa kerjasama pegawai dengan masyarakat di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun terjalin dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 30%.

Tabel V.8 : Kemampuan Teknis Pegawai

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	5	10%
2	Setuju	9	18%
3	Kurang Setuju	4	8%
4	Tidak Setuju	17	34%
5	Sangat Tidak Setuju	15	30%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Berdasarkan tabel di atas, Kemampuan Teknis Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dimana dari 50 orang responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10%, setuju 9 orang dengan persentase 18%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8%, tidak setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 34% dan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30%. Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa kemampuan teknis pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun mayoritas responden menyatakan tidak setuju dengan jumlah responden 17 orang (34%).

Tabel V.9 : Sikap Inisiatif Pegawai

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	2	4%
3	Kurang Setuju	25	50%
4	Tidak Setuju	14	28%
5	Sangat Tidak Setuju	9	18%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Jika diperhatikan pada tabel di atas, dapat diketahui sikap inisiatif pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun diketahui dari 50 orang responden menjawab sangat setuju sebanyak tidak ada, setuju 2 orang dengan persentase 4%, kurang setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 50%, tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28% dan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18%.

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa sikap inisiatif pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun disimpulkan kurang baik. Hal ini dapat diketahui dan disimpulkan dari jumlah jawaban responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 25 orang (50%).

Tabel V.10 : Sikap Ramah Tamah Pegawai

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	10	20%
2	Setuju	12	24%
3	Kurang Setuju	8	16%
4	Tidak Setuju	10	20%
5	Sangat Tidak Setuju	10	20%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Pada tabel sikap ramah tamah Pegawai di atas terlihat jelas dari 50 orang responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, setuju 12 orang dengan persentase 24%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%, tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20% dan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20%.

Dari sini terlihat jelas bahwa pegawai sikap ramah tamah dan santun pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dalam membantu masyarakat dinilai baik, dimana terlihat sebagian besar responden menjawab setuju dengan jumlah responden 12 orang (24%).

Tabel V.11 : Semangat Pegawai

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	13	26%
2	Setuju	11	22%
3	Kurang Setuju	14	28%
4	Tidak Setuju	10	20%
5	Sangat Tidak Setuju	2	4%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Dari tabel semangat pegawai dalam membantu masyarakat di atas, ditemukan responden yang menjawab angket setuju berjumlah 13 orang dengan persentase 26%, setuju 11 orang dengan persentase 22%, kurang setuju berjumlah 14 orang dengan persentase 28%, tidak setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 20% dan sangat tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 4%. Dimana dari 50 responden yang penulis temukan, sebagian besar responden menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang (28%). Jadi, dari hasil angket yang penulis kumpulan, dapat ditarik kesimpulan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun kurang semangat membantu masyarakat dalam setiap berurusan.

b. Kinerja Outcome

Tabel V.12 : Mutu Dan Kualitas Pegawai

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	5	10%
2	Setuju	3	6%
3	Kurang Setuju	19	38%
4	Tidak Setuju	14	28%
5	Sangat Tidak Setuju	9	18%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Berdasarkan tabel mutu dan kualitas pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun, dimana dari 50 orang responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10%, setuju 3 orang dengan persentase 6%, kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 38%, tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28% dan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 20%. Dari hasil tersebut, penulis dapat menarik kesimpulan mutu dan kualitas pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dinilai kurang baik, karena hampir sepertiga dari 50 responden menjawab kurang setuju baik

Tabel V.13 : Efisiensi Waktu Pengurusan

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	8	16%
2	Setuju	10	20%
3	Kurang Setuju	7	14%
4	Tidak Setuju	17	34%
5	Sangat Tidak Setuju	8	16%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Dari tabel efesiensi waktu pengurusan yang dilakukan masyarakat, dimana dari 50 orang responden menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase 16%, setuju 10 orang dengan persentase 20%, kurang setuju berjumlah 7 orang dengan persentase 14%, tidak setuju berjumlah 17 orang dengan persentase 20% dan jumlah responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%.

Berdasarkan hasil daftar angket tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa mayoritas responden menjawab tidak setuju dengan kinerja pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dalam efesiensi waktu membantu masyarakat dalam setiap berurusan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang (34%).

Tabel V.14 : Komunikasi Yang Baik

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	9	18%
2	Setuju	9	18%
3	Kurang Setuju	13	26%
4	Tidak Setuju	9	18%
5	Sangat Tidak Setuju	10	20%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Pada tabel di atas, terlihat dari 50 orang responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18%, setuju 9 orang dengan persentase 18%, kurang setuju sebanyak 13 orang dengan persentase 26%, tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18% dan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20%. Jadi, dapat disimpulkan kurang terciptanya komunikasi yang baik antara masyarakat dan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun.

Tabel V.15 : Pro Aktif Pegawai

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	6	12%
2	Setuju	9	18%
3	Kurang Setuju	21	42%
4	Tidak Setuju	14	28%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Berdasarkan tabel di Pro Aktif Pegawai dalam membantu masyarakat, dimana penulis mengumpulkan dari 50 orang responden menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 12%, setuju 9 orang dengan persentase 18%, kurang setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 42%, tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dari tabel di atas, penulis menyimpulkan bahwa responden menilai kurangnya pro aktif pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dalam memberikan bantuan kepada masyarakat dalam setiap pengurusan. Karena sebagian besar masyarakat menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (42%).

Tabel V.16 : Profesionalisasi Pegawai

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	11	22%
2	Setuju	8	16%
3	Kurang Setuju	15	30%
4	Tidak Setuju	8	16%
5	Sangat Tidak Setuju	8	16%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Dari tabel di atas, terlihat bahwa 50 responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 22%, setuju 8 orang dengan persentase 16%, kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16% dan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%.

Di sini terlihat jelas bahwa sebagian besar masyarakat menjawab kurang setuju dengan sikap profesionalisasi pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dalam menjalankan kinerjanya. Di sini didasari pada hasil angket yang dijawab responden, dimana dari 50 responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (30%).

Tabel V.17 : Kedisiplinan Waktu

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	6	12%
2	Setuju	9	18%
3	Kurang Setuju	16	32%
4	Tidak Setuju	10	20%
5	Sangat Tidak Setuju	9	18%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan waktu yang dimiliki pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dalam menjalankan kinerja, dimana dari 50 orang responden menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 12%, setuju 9 orang dengan persentase 18%, kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 32%, tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20% dan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18%.

Di sini terlihat jelas bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun mayoritas responden menyatakan kurang setuju dengan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan kinerja berjumlah 16 orang (32%).

Tabel V.18 : Kesulitan Dan Hambatan Masyarakat

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	19	38%
2	Setuju	15	30%
3	Kurang Setuju	10	20%
4	Tidak Setuju	6	12%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Dari tabel kesulitan dan hambatan yang dialami masyarakat, dimana dari 50 orang responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 38%, setuju 15 orang dengan persentase 30%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 12 % dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dari tabel tersebut terlihat jelas bahwa masyarakat mengalami kesulitan dan hambatan dalam berurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun, dimana dari 50 responden 19 orang (38%) menjawab sangat setuju dengan hambatan dan kesulitan yang dialami dalam berurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun.

Tabel V.19 : Biaya Administrasi

NO	VARIABEL	RESPONDEN	PERSENTASE
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	0	0%
3	Kurang Setuju	8	16%
4	Tidak Setuju	17	34%
5	Sangat Tidak Setuju	25	50%
Jumlah		50	100%

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan dari 50 responden menjawab sangat setuju dan setuju menjawab tidak ada, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16%, tidak setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, dan sangat tidak setuju 25 orang dengan persentase 50%. Di sini terlihat jelas 50% dari jumlah responden yang menjawab setuju dengan biaya administrasi yang mereka keluarkan di luar ketentuan yang berlaku.

Tabel V.20 : Rekapitulasi Kinerja Output

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun Menguasai Bidangnya	11	9	17	10	3	50
2	Bapak/Ibu/Saudara/I merasa puasa dengan kinerja pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun	12	11	14	8	5	50
3	Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi dan kelompok tertentu	15	15	9	8	3	50
4	Terjalinnya kerjasama yang baik antara masyarakat dan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dalam setiap pengurusan	7	9	15	11	8	50
5	Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun memiliki kemampuan teknis dalam menyelesaikan permasalahan masyarakat.	5	9	4	17	15	50
6	Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun memiliki inisiatif dalam menjalankan kinerja di lapangan	0	2	25	14	9	50
7	Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun bersikap ramah dan santun dalam membantu masyarakat.	10	12	8	10	10	50
8	Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun bersemangat dalam mengurus masyarakat	13	11	14	10	2	50
Total		73	78	106	88	55	400
Persentase		18	20	27	22	14	100

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Berdasarkan tabel rekapitulasi output kinerja pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun, dimana penulis mengumpulkan jawaban responden dari beberapa pertanyaan yang disebarkan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun Menguasai Bidanganya

Dari pertanyaan di atas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, setuju sebanyak 11 orang, setuju 9, kurang setuju sebanyak 17 orang, tidak setuju sebanyak 10 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang. Jadi, dari tabel di atas terlihat jelas dari pertanyaan tersebut masyarakat kurang setuju dengan persepsi penulis terhadap pegawai yang menguasai bidang kerjanya.

2. Bapak/Ibu/Saudara/I merasa puas dengan kinerja pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun

Dari pertanyaan di atas, responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, setuju sebanyak 11 orang, kurang setuju sebanyak 14 orang, tidak setuju sebanyak 8 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang. Dari pertanyaan di atas, terlihat jelas bahwa mayoritas responden merasa kurang puas dengan kinerja pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun.

3. Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi dan kelompok tertentu.

Dari pertanyaan di atas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju sebanyak 15 orang, kurang setuju sebanyak 9 orang, tidak setuju sebanyak 8 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang. Dari jawaban tersebut, dapat dipahami bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi dan kelompok. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 15 orang.

4. Terjalinnnya kerjasama yang baik antara masyarakat dan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dalam setiap pengurusan

Berdasarkan pertanyaan di atas, jumlah responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang, setuju sebanyak 9 orang, kurang setuju sebanyak 15 orang, tidak setuju sebanyak 11 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang.

Dari jawab tersebut dapat dipahami bahwa terjalinnnya kerjasama masyarakat dan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang.

5. Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun memiliki kemampuan teknis dalam menyelesaikan permasalahan masyarakat.

Dari pertanyaan di atas, ditemukan responden menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang, setuju berjumlah 9 orang, kurang setuju berjumlah 4 orang, tidak setuju berjumlah 17 orang dan sangat tidak setuju berjumlah 15 orang.

Dari jawaban responden tersebut, dapat dipahami bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun tidak memiliki kemampuan teknis dalam menyelesaikan permasalahan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 17 orang.

6. Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun memiliki inisiatif dalam menjalankan kinerja di lapangan

Dari pertanyaan di atas, responden yang menjawab sangat setuju tidak ada, setuju berjumlah 2 orang, kurang setuju berjumlah 25 orang, tidak setuju berjumlah 14 orang dan sangat tidak setuju berjumlah 9 orang.

Dari jawaban yang diberikan responden tersebut dapat dipahami bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun kurang memiliki inisiatif dalam menjalankan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 25 orang.

7. Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun bersikap ramah dan santun dalam membantu masyarakat.

Dari pertanyaan di atas, jumlah responden menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang, setuju berjumlah 12 orang, kurang setuju berjumlah 8 orang, tidak setuju berjumlah 10 orang, dan sangat kurang setuju berjumlah 10 orang. Jadi, dari jawaban tersebut, dapat dipahami bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun bersikap ramah dan santun dalam membantu masyarakat.

8. Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun bersemangat dalam mengurus masyarakat.

Dari pertanyaan di atas, dapat dipahami bahwa responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang, setuju sebanyak 11 orang, kurang setuju sebanyak 14 orang, tidak setuju sebanyak 10 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang. Berdasarkan jawaban responden di atas dapat dipahami bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun kurang bersemangat dalam mengurus urusan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari hasil jawaban responden yang menyatakan kurang setuju berjumlah 14 orang.

Oleh karena itu, berdasarkan penjelasan di atas, penulis menarik kesimpulan ke dalam hasil rekapitulasi jawaban responden dari sisi output, dimana responden menjawab sangat setuju berjumlah 73 orang dengan persentase 18%, setuju 78 orang dengan persentase 20%, kurang setuju berjumlah 106 orang dengan persentase 27%, tidak setuju berjumlah 88 orang dengan persentase 22%, dan sangat tidak setuju berjumlah 55 orang dengan persentase 14%.

Sehingga dari tabel di atas dapat diketahui lebih seperempat dari total responden yang menjawab kurang setuju 106 orang (27%). Jadi, dari hasil

rekapitulasi tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dikategorikan kepada kinerja kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari urutan persentase jawaban yang dikumpulkan dari responden, maka akan dapat diperoleh kurang setuju 106 orang (27%), tidak setuju 88 orang (22%), setuju 78 orang (20%), sangat setuju 73 orang (18%), dan sangat tidak setuju 55 orang (14%).

Tabel V.21 : Rekapitulasi Kinerja Outcome

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					TOTAL
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Mutu dan kualitas pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun sesuai dengan yang diharapkan	5	3	19	14	9	50
2	Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun tepat waktu dalam menangani setiap pengurusan yang dilakukan masyarakat	8	10	7	17	8	50
3	Terciptanya komunikasi yang baik antara masyarakat dan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun	9	9	13	9	10	50
4	Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun bersikap pro-aktif dalam memberikan bantuan kepada masyarakat	6	9	21	14	0	50
5	Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun bersikap profesional dalam menjalankan kinerjanya	11	8	15	8	8	50
6	Dalam menjalankan tugasnya pegawai Kantor Camat Moro selalu mentaati kedisiplinan waktu	6	9	16	10	9	50
7	Bapak/Ibu tidak mengalami kesulitan dan hambatan dalam setiap pengurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun	0	6	10	15	19	50
8	Bapak/Ibu dalam suatu pengurusan selalu dibebankan dengan biaya administrasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0	0	8	17	25	50
Total		45	54	109	104	88	400
Persentase		11	14	27	26	22	100

Sumber Data: *Olahan Data Angket*

Selanjutnya, jika diperhatikan hasil rekapitulasi jawaban angket dari responden dari sisi outcom, adalah sebagai berikut:

1. Mutu dan kualitas pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun sesuai dengan yang diharapkan.

Dari pertanyaan di atas, sehingga dikumpulkan hasil jawaban responden, dimana responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang, setuju 3 orang, kurang setuju sebanyak 19 orang tidak setuju sebanyak 14 orang, dan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang. Dari hasil tersebut, dapat dipahami bahwa kurangnya mutu dan kualitas pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden menjawab kurang setuju, berjumlah 19 orang.

2. Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun tepat waktu dalam menangani setiap pengurusan yang dilakukan masyarakat.

Dari pertanyaan di atas, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang, setuju berjumlah 10 orang, kurang setuju berjumlah 7 orang, tidak setuju berjumlah 17 orang, dan sangat tidak setuju berjumlah 8 orang. Dari hasil angket tersebut dapat dipahami bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun kurang tepat waktu dalam menangani setiap pengurusan yang dilakukan masyarakat.

3. Terciptanya komunikasi yang baik antara masyarakat dan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun

Dari pertanyaan di atas, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang, setuju berjumlah 9 orang, kurang setuju berjumlah 13 orang, tidak

setuju berjumlah 9 orang, dan sangat tidak setuju berjumlah 10 orang. Dari hasil angket tersebut dapat dipahami bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun kurang terciptanya komunikasi yang baik antara pegawai dengan masyarakat dalam suatu pengurusan.

4. Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun bersikap pro-aktif dalam memberikan bantuan kepada masyarakat.

Dari pertanyaan di atas, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang, setuju berjumlah 9 orang, kurang setuju berjumlah 21 orang, tidak setuju berjumlah 14 orang, dan sangat tidak setuju tidak ada. Dari hasil angket tersebut dapat dipahami bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun kurang bersifat pro aktif dalam memberikan bantuan kepada masyarakat dalam suatu pengurusan.

5. Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun bersikap profesional dalam menjalankan kinerjanya.

Dari pertanyaan di atas, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang, setuju berjumlah 8 orang, kurang setuju berjumlah 15 orang, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing berjumlah 8 orang. Dari hasil angket tersebut dapat dipahami bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun kurang profesional dalam menjalankan kinerjanya.

6. Dalam menjalankan tugasnya pegawai Kantor Camat Moro selalu mentaati kedisiplinan waktu.

Dari pertanyaan di atas, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang, setuju berjumlah 9 orang, kurang setuju berjumlah 16 orang, tidak setuju berjumlah 10 orang, dan sangat tidak setuju berjumlah 9 orang. Dari hasil angket tersebut dapat dipahami bahwa pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun kurangnya kedisiplinan.

7. Bapak/Ibu tidak mengalami kesulitan dan hambatan dalam setiap pengurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun.

Dari pertanyaan di atas, responden yang menjawab sangat setuju tidak ada, setuju berjumlah 6 orang, kurang setuju berjumlah 10 orang, tidak setuju berjumlah 15 orang, dan sangat tidak setuju berjumlah 19 orang. Dari hasil angket tersebut dapat dipahami bahwa responden mengalami hambatan dalam suatu pengurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun.

8. Bapak/Ibu dalam suatu pengurusan selalu dibebankan dengan biaya administrasi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari pertanyaan di atas, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju tidak ada, kurang setuju berjumlah 8 orang, tidak setuju berjumlah 17 orang, dan sangat tidak setuju berjumlah 25 orang. Dari hasil angket tersebut dapat dipahami bahwa responden selalu mengeluarkan biaya administrasi yang sesuai ketentuan yang berlaku.

Sementara jika diperhatikan dari tabel Rekapitulasi *Outcome* Kinerja Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun, dimana total responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang dengan persentase 11%, setuju 54 orang dengan persentase 14%, kurang setuju berjumlah 109 orang dengan

persentase 27%, tidak setuju berjumlah 104 orang dengan persentase 26%, dan sangat tidak setuju berjumlah 88 orang dengan persentase 22%. Dari tabel di atas dapat diketahui lebih seperempat dari total responden yang menjawab kurang setuju adalah 109 orang responden (27%). Oleh karena itu, penulis menarik kesimpulan kinerja pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dikategorikan kurang baik.

Di sisi lain, jika diperhatikan maka akan terlihat jelas bahwa urutan persentase jawaban angket yang dijawab dari responden, maka akan diperoleh kurang setuju 109 orang (27%), tidak setuju 104 orang (26%), sangat tidak setuju 88 orang (22%), setuju 54 orang (14%), dan sangat setuju 45 orang (11%).

Di samping itu, hasil akhir yang telah penulis simpulkan didukung dengan hasil wawancara penulis dengan responden yang berurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun. Adapun hasil wawancara dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.22 : Respon Pegawai Terhadap Masyarakat

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
1	Bagaimana respon awal pegawai dalam suatu pengurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun.	Sebagian besar responden menjawab bahwa awal pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun tergantung pada gaya dan penampilan masyarakat yang datang dalam suatu pengurusan. Dimana respon tersebut bisa baik atau tidak. Di samping, gaya dan penampilan respon pegawai juga dipengaruhi oleh faktor kedekatan (kenal).

Sumber Data: *Olahan Data Wawancara*

Tabel V.23 : Bentuk Kendala Yang Dialami Masyarakat

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
2	Apakah saudara mengalami kendala dalam suatu pengurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun.	Mayoritas responden menjawab mengalami kendala dalam suatu pengurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun. Bentuk kendala yang dialami adalah kurang efektif dan efisien waktu dalam suatu urusan.

Sumber Data: *Olahan Data Wawancara*

Tabel V.24 : Proses Pengurusan

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
3	Bagaimana proses pengurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun.	Proses pengurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun sering berbelit

Sumber Data: *Olahan Data Wawancara*

Tabel V.25 : Lama Waktu Suatu Pengurusan

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
4	Berapa lama waktu dalam pengurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun.	Tidak tepat waktu dalam suatu pengurusan, misalnya semestinya waktu yang dibutuhkan dalam suatu pengurusan selama 1 minggu, menjadi 1,5 minggu atau 2 minggu.

Sumber Data: *Olahan Data Wawancara*

Tabel V.26 : Biaya Administrasi

NO	PERTANYAAN	JAWABAN
5	Apakah dalam suatu pengurusan di Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dimintai biaya administrasi.	Biaya administrasi senantiasa selalu diberikan dalam setiap kali pengurusan. Biaya administrasi yang dikeluarkan di luar ketentuan.

Sumber Data: *Olahan Data Wawancara*

Sementara di sisi lain, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Moro, dimana ditemukan ada beberapa faktor pendukung dan penghambat kurang baiknya kinerja pegawai, adalah sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung

1. Adanya program kerja dan target yang harus dicapai

Dalam suatu instansi pemerintahan program kerja merupakan hal yang sangat penting, agar dalam melaksanakan pekerjaan pegawai mempunyai arah dan tujuan serta aturan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan dalam sistem organisasi pemerintahan.

2. Adanya pembagian tugas yang jelas

Pembagian tugas yang jelas (*job descriptions*) merupakan faktor pendukung agar kinerja dalam suatu organisasi khususnya pemerintahan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Karena masing-masing elemen (pegawai) mengetahui dan memahami apa yang harus dikerjakan. Di sisi lain, hal ini merupakan salah satu faktor pendukung agar pegawai fokus dalam mencapai target-target kerja yang harus dicapai.

b. Faktor penghambat:

1. Kurangnya kerjasama antar sesama pegawai

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai dimana kurangnya kerjasama antar sesama pegawai dipengaruhi oleh sikap individualistis pada diri pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun. Dimana masing-masing pegawai memiliki misi dan tujuan yang berbeda. Hal ini dipengaruhi oleh rendahnya mutu dan kualitas pendidikan yang dimiliki, sehingga dengan belum terciptanya kerjasama antar sesama pegawai berdampak terhadap tujuan dan target yang ingin dicapai.

2. Rendahnya tingkat pendidikan pegawai

Pendidikan merupakan satu sangat berharga dalam hidup. Pendidikan merupakan salah satu faktor pendukung, terciptanya kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan pengamatan penulis dan wawancara dengan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun, dimana penulis menarik kesimpulan masih rendahnya pendidikan yang dimiliki pegawai. Dimana dari 23 orang pegawai terdiri dari 3 orang tamatan sarjana, 14 orang berpendidikan tamatan SMA dan 6 orang berpendidikan tamatan SMP.

3. Minimnya fasilitas

Fasilitas kerja merupakan faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun, dimana kurangnya fasilitas di kantor sehingga pegawai mengalami kendala dan kesulitan dalam menjalankan berbagai program kerja yang rencanakan dan ditetapkan.

4. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis di lapangan, dimana adanya pegawai yang menilai kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan. Dimana pimpinan hanya mengevaluasi hasil kerja pegawai, sementara mutu dan kualitas masih jauh dari standar yang diharapkan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di masa mendatang. Karena perhatian dari seorang pemimpin akan berdampak terhadap kerja pegawai. Karena pegawai merasa diawasi dan diperhatikan.

5. Kurang disiplin

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi pemerintah. Ketika pegawai pada suatu instansi pemerintahan, hal ini akan mempengaruhi kinerja yang harus dicapai. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun tentang kedisiplinan yang dimiliki pegawai, dimana ditemukan banyaknya pegawai yang belum bersikap disiplin dalam bekerja. Hal ini dipengaruhi belum berjalannya aturan dan sanksi bagi pegawai yang belum disiplin. Sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lapangan.

6. Kurang motivasi kerja

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja yang dimiliki pegawai, terutama motivasi tersebut berasal dari pimpinan. Hasil wawancara yang penulis lakukan, dimana pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun kurang memiliki motivasi kerja. Hal ini dipengaruhi oleh faktor kurangnya terjalinnya komunikasi di kalangan pegawai, sehingga berpengaruh terhadap kerjasama dan motivasi kerja pegawai.

7. Tidak sesuai penempatan kerja dengan keahlian yang dimiliki.

Penempatan kerja sesuai dengan keahlian dan bidangnya merupakan salah satu faktor pendukung dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Di sisi lain, ketika suatu bidang kerja diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka kehancuran dan kegagalan di depan mata. Hasil observasi dan wawancara penulis dengan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun menghasilkan kesimpulan, dimana dalam penempatan kerja tidak

sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai sebagaimana dijelaskan sebelumnya, dari 23 orang pegawai terdiri dari 3 orang berpendidikan sarjana, 14 orang tamatan SMA dan 6 orang SMP.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Moro Kabupaten Karimun, sehingga penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada dua indikator dalam mengukur Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Moro Kabupaten Karimun, yaitu *output* dan *outcome*.
2. Dari sisi *output* diperoleh hasil jawaban responden melalui pertanyaan angket, dimana 400 jawaban responden mayoritas menjawab “Kurang Setuju” berjumlah 106 jawaban dengan persentase 27%.
3. Dalam mengukur indikator dari sisi *output*, dianalisis dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:
 - a) Tingkat penguasaan
 - b) Tingkat Kepuasan Masyarakat
 - c) Mengutamakan Kepentingan Umum
 - d) Kerjasama antara Pegawai dan Masyarakat
 - e) Kemampuan teknis pegawai
 - f) Inisiatif yang dimiliki pegawai
 - g) Sikap ramah pegawai dengan masyarakat
 - h) Semangat pegawai

4. Sementara dari sisi *outcome*, dapat dilihat dari 400 jawaban responden melalui pertanyaan angket, dimana 109 jawaban dengan persentase 27% menyatakan “Kurang Setuju”.
5. Dari sisi *outcome*, penulis menganalisis dari beberapa pertanyaan berikut:
 - a) Mutu dan Kualitas Pegawai
 - b) Efisiensi waktu pengurusan masyarakat
 - c) Komunikasi yang baik antara pegawai dengan masyarakat
 - d) Pro aktif pegawai dalam membantu masyarakat
 - e) Profesionalisasi pegawai
 - f) Mentaati Kedisiplinan
 - g) Kesulitan dan Hambatan yang dihadapi masyarakat
6. Dua indikator di atas, diperkuat dengan hasil wawancara sebagai berikut:
 - a) Responden:
 - Respon awal pegawai terhadap masyarakat
 - Bentuk Kendala yang dialami masyarakat
 - Proses pengurusan
 - Waktu pengurusan
 - Biaya administrasi
 - b) Pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun
 - Faktor pendukung
 - Faktor penghambat
7. Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Moro Kabupaten Karimun dikategorikan “Kurang Baik”.

B. SARAN-SARAN

1. Dengan penelitian ini diharapkan kepada aparaturnya Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun lebih meningkatkan kinerjanya, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik dilihat dari sisi *output* maupun *outcome*.
2. Diharapkan pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun memiliki *output* dan *outcome* yang baik.
3. Dengan penelitian ini diharapkan kepada aparaturnya pemerintah Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun dapat meningkatkan mutu dan kualitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Dengan penelitian ini diharapkan kepada Bapak Camat Kecamatan Moro Kabupaten Karimun selaku pimpinan memperhatikan kinerja pegawai (bawahan).
5. Dengan penelitian ini diharapkan kepada Bapak Camat Kecamatan Moro Kabupaten Karimun memperhatikan faktor hambatan atau kendala yang dialami pegawai (bawahan) dalam menjalankan tugasnya, sehingga pegawai memiliki hasil kinerja yang baik.
6. Dengan penelitian ini diharapkan kepada Bapak Camat Kecamatan Moro Kabupaten Karimun, senantiasa selalu mempertahankan dan meningkatkan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai yang baik selama ini sehingga di masa-masa mendatang pegawai Kantor Camat Moro Kabupaten Karimun lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR ISI

Abstraksi	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iv
Daftar Tabel	v
 BAB I : Pendahuluan	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Sistematika Penulisan	5
 BAB II : Tinjauan Pustaka	
A. Kerangka Teoritis	7
B. Defenisi Konsep	18
C. Konsep Operasional	18
D. Hipotesis	19
E. Variabel Penelitian	19
 BAB III : Metode Penelitian	
A. Jenis Penelitian	20
B. Lokasi Penelitian	20
C. Populasi dan Sampel	21
D. Jenis dan Sumber Data	22
E. Teknik Pengumpulan Data	22
F. Teknik Analisis Data	23
 BAB IV : Gambaran Umum Kecamatan Moro Kabupaten Karimun	
A. Sejarah Singkat Tempat Penelitian	24
B. Keadaan Geografis	25
C. Keadaan Penduduk	26
D. Kondisi Perekonomian	27

E. Kondisi Pendidikan	29
F. Kondisi Keagamaan	31

BAB V : Hasil Penelitian

A. Identitas Responden	35
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan	
a. Kinerja Output	36
b. Kinerja Outcome	42

BAB VI : Penutup

A. Kesimpulan	51
B. Saran	52

Daftar Pustaka

Daftar Riwayat Hidup

Lampiran-Lampiran

DAFTAR PUSTAKA

- A, Rahim, Moh. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jemmars. Bandung. 1986.
- Anwar, Dessy, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. CV. Indah. Surabaya. 2001.
- As'ad, Mochammad, *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty. Yogyakarta. 2003.
- Bestira. I, *Produktivitas Perusahaan*, Alumni. Bandung. 2000.
- Biro Organisasi Departemen Dalam Negeri, *Bimbingan Teknis Pelayanan Prima*, 2005.
- Dharma, S. (2005) *Manajemen Kinerja, falsafah Teori*. Jakarta. RajaGrafindo Persada.
- Hadi, Samsul. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Ekonesia Fakultas Ekonomi UII. Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta. 2002.
- Husain, Abdul Rajak, *Buku Pemerintahan Republik Indonesia*, CV. Aneka. Surabaya. 1997.
- Kartasapoetra, G. *Debirokrarisasi dan Deregulasi*, PT. Rineka Cipta. Jakarta. 1994.
- Kencana, Inu. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta. 2003.
- Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, yogyakarta.2001.
- Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia. Jakarta. 1994.
- PERDA Nomor 11 Tahun 1996 Tentang Penyelenggaraan Pendataan Penduduk. *Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung. 2001.
- Rasyid. *Makna Pemerintahan*, Yarsif Watampone. Jakarta. 1998.
- Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2002.
- Siagian, Sondang. P, *Manajemen Strategis*, Bumi Aksara. Jakarta. 1989.

Sufian, *Organisasi Administrasi dan Manajemen*, UIR Press. Jakarta. 1994.

Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Al-Fabeta. Bandung. 2004.

Tayibnapsis, *Manajemen Pegawai Negeri*, PT. Remaja Rosda Karya. Bandung. 1993.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian	21
Tabel IV.1	Jumlah Penduduk dari Tahun 2004-2008 Kecamatan Moro Kabupaten Karimun	27
Tabel IV.2	Sarana Pendidikan dari Tahun 2004-2008 Kecamatan Moro Kabupaten Karimun	30
Tabel IV.3	Persentase Agama yang Dianut Masyarakat Kecamatan Moro Kabupaten Karimun	32
Tabel IV.4	Tempat Ibadah yang ada di Kecamatan Moro Kabupaten Karimun	33
Tabel V.1	Identitas Responden	35
Tabel V.2	Tingkat Pendidikan Responden	35
Tabel V.3	Tingkat Umur/Usia Responden	36
Tabel V.4	Tingkat Penguasaan Bidang Kerja	36
Tabel V.5	Tingkat Kepuasan Masyarakat Terhadap Kinerja Pegawai	37
Tabel V.6	Mengutamakan Kepentingan Umum	38
Tabel V.7	Kerjasama Pegawai dengan Masyarakat	38
Tabel V.8	Kemampuan Teknis Pegawai	39
Tabel V.9	Sikap dan Inisiatif Pegawai	40
Tabel V.10	Sikap Ramah tamah Pegawai	40
Tabel V.11	Semangat Pegawai	41
Tabel V.12	Mutu dan Kualitas Pegawai	42
Tabel V.13	Efisiensi waktu Pengurusan	42
Tabel V.14	Komunikasi yang Baik	43
Tabel V.15	Pro Aktif Pegawai	44
Tabel V.16	Profesionalitas Pegawai	44
Tabel V.17	Kedisiplinan Waktu	45
Tabel V.18	Kesulitan dan Hambatan Masyarakat	46
Tabel V.19	Biaya Administrasi	46
Tabel V.20	Rekapitulasi Kinerja <i>output</i>	47
Tabel V.21	Rekapitulasi Kinerja <i>outcome</i>	48
Tabel V.22	Respon Awal Pegawai terhadap Masyarakat	49
Tabel V.23	Bentuk Kendala yang dialami Masyarakat	49
Tabel V.24	Proses Pengurusan	49
Tabel V.25	Lama Waktu Suatu Pengurusan	49
Tabel V.26	Biaya Administrasi	50